

Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha	
16 FEB. 2012	
ENTRADA Nº 12	SALIDA Nº

## PROCEDIMIENTO ARBITRAL LAUDO EN MATERIA DE VACACIONES

**EMPRESA:** "ALSINA RODRÍGUEZ, S.A." (Transporte urbano de Cuenca)

**ÁRBITRO:** D. Enrique GASCO GARCÍA.

### I. ANTECEDENTES DE HECHO

1. Con fecha 10 de noviembre de 2011 la representación de los trabajadores presentó a la empresa calendario de vacaciones para el año 2012 que no fue admitido en el mismo mes por la dirección de la misma, que presenta un calendario alternativo; instándose trámite de mediación ante el Jurado Arbitral Laboral de Cuenca con fecha 14 de diciembre de 2011 (registro público del 16); sin producirse acuerdo entre las partes en la sesión del 27 de diciembre de 2011 ni en la de 13 de enero de 2012, solicitando ambas en la misma fecha el procedimiento arbitral que ahora se sustancia.
2. Recibidos por este árbitro los antecedentes del asunto se cita de comparecencia a las partes afectadas, lo que tuvo lugar el 23 de enero de 2012, compareciendo por parte de la empresa D. José Manuel LADO LESTÓN y D. Jesús SALVADOR SÁIZ y por parte de la representación de los trabajadores los tres delegados de personal: D. Eduardo MORANT SÁNCHEZ, D. Fernando PAGE CAÑAMARES y D. Juan Carlos VILLAR PASTOR y D. Jesús Salvador SÁIZ SÁIZ, Secretario General de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) de Cuenca. Exponiendo cada parte los argumentos propios en apoyo de su pretensión. Y posterior documentación solicitada por este árbitro y remitida por ambas partes.

### II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Sostiene la representación de los trabajadores que, conceptualmente, la propuesta de calendario vacacional que se presenta para 2012 se viene aplicando desde el año 2007, aceptado sin conflicto por la dirección de la empresa. Sin negar lo anterior contrapone la empresa que los calendarios de vacaciones de los trabajadores son acuerdos anuales y que para este año, 2012, no puede mantenerse por la deuda que mantiene la empresa con el Ayuntamiento de Cuenca, como concesionaria del servicio de transporte urbano en la ciudad y el coste salarial que supone el calendario propuesto que cifra en la cuantía de 9321,98 euros por 34 sustituciones que debe efectuar. A tal efecto la empresa ofrece a los trabajadores

un calendario alternativo con coste “residual”, según su escrito de tres de febrero de 2012.

2. Sobre esta materia de vacaciones laborales debe traerse a colación el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España el 16 de junio de 1972 (publicidad del cinco de julio de 1974), donde señala que en su determinación se deben conjugar las exigencias del trabajo, el descanso y la distracción del trabajador. Pudiendo ser fraccionadas, respetando que una de las fracciones consista, al menos, en “dos semanas laborales ininterrumpidas”.

Por su parte el artículo 40.2 de la vigente Constitución impone a los poderes públicos la garantía del “descanso necesario” de los trabajadores mediante “vacaciones periódicas retribuidas”, lo que se caracteriza como una garantía institucional que tiene su respuesta en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores (ET) sobre vacaciones anuales, que establece en su apartado 2,1 que el período o períodos de disfrute vacacional se fijarán de “común acuerdo” entre “el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones”. Y en el punto 3,1 del mismo artículo se establece la publicidad en la empresa del “calendario de vacaciones”, de tal manera que el trabajador conozca su turno de descanso al menos dos meses antes de su comienzo.

El vigente convenio colectivo provincial (Cuenca) de “transporte de viajeros urbanos e interurbanos” aplicable al caso, establece que durante el primer mes del año “se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral que deberá comprender ... fechas para disfrute de vacaciones” (art. 15) y estas comprenderán un período anual de treinta días naturales retribuidos que podrán fraccionarse en “dos períodos”, no pudiendo iniciarse en días de descanso semanal o festivos (art. 16).

3. En este caso se trata de una empresa de 39 trabajadores (10 de ellos con vínculo contractual de duración determinada o “eventual”), según relación que presenta la empresa, cuyo objeto social consiste en el transporte urbano de viajeros en la ciudad de Cuenca, en régimen de concesión administrativa del Ayuntamiento de la capital. Significando, como se ha dicho, que para el cálculo de “descansos” por vacaciones la misma empresa habla de 34 trabajadores.

Por la representación de los trabajadores se presenta una relación de vacaciones de todo el personal, dividida en turnos de quince días cada uno. Un turno de “verano”, de tres de junio a 30 de septiembre de 2012 y otro de “invierno” que completa el año de 15 de enero a 27 de mayo y de 30 septiembre a fin de año (23 de diciembre), evitando las fechas de fin de año. Para el primero de los turnos se asignan los trabajadores de cuatro en cuatro y para el segundo de dos en dos. La particularidad estriba en que las vacaciones van de domingo a domingo, ambos inclusive (se disfrutan tres domingos), y en el tercer domingo inician sus vacaciones otros cuatro o dos trabajadores según el turno de verano o invierno. Siendo esto lo que rechaza la empresa por el coste que supone la cobertura de las ausencias, como se ha dicho.

El sistema propuesto por la representación de los trabajadores viene aceptándose por la empresa desde 2007 a 2011, recogiendo la fórmula de la empresa “ALSINA” que

en 2006 se unió a la empresa “RODRÍGUEZ” para constituir la actual mercantil; lo que se acredita por ausencia de contradicción. Estableciéndose desde entonces un sistema de rotación de vacaciones, que no es objeto de controversia.

En 2011, para las vacaciones de 2012, y ante la misma fórmula de calendario de vacaciones presentado por la representación de los trabajadores, la empresa se niega a suscribir el calendario alegando la deuda que padece por incumplimientos del Ayuntamiento de Cuenca y el coste que supone la cobertura de vacantes por vacaciones, según lo dicho; proponiendo otro alternativo sin aquel solapamiento de fin e inicio de vacaciones, que es rechazado, a su vez, por la representación de los trabajadores que lo considera perjudicial y vulnerador de una práctica pacífica y habitual en la empresa.

4. A tenor de la jurisprudencia y doctrina judicial sobre la materia, no parece que estemos en este caso ante una “condición más beneficiosa” (*ex art. 3.1.c ET*) derivada de la reiteración de los acuerdos sobre vacaciones en la empresa, pues esto supone una voluntad o decisión empresarial de conceder a los trabajadores una ventaja adicional que se incorpora a su vínculo contractual. Por todas Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 30 de enero de 2006 (recurso de suplicación 34/2006) y mismo Tribunal del País Vasco de 31 de mayo de 2011 (recurso de suplicación 1164/2011), aunque este segundo supuesto bien podría sustentar lo contrario. En nuestro caso estamos ante acuerdos que se suceden año tras año, con una voluntad limitada a ese tiempo, si bien ya hemos señalado la conformidad mantenida por la empresa, al menos de 2007 a 2011, sobre el modelo de vacaciones que ahora se combate por la misma empresa, lo que genera una suerte de obligación para la empresa, como reconoce la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 26 de febrero de 2001 (recurso de suplicación 6936/2000).

El convenio colectivo antes citado exige acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores para establecer el calendario de vacaciones, lo que en este caso no se ha producido, oponiendo la empresa un calendario al que presenta la representación de los trabajadores, según fórmula utilizada en años anteriores. En este sentido debe conjugarse el derecho de los trabajadores a su período de vacaciones anual con las necesidades y exigencias de la empresa. Las vacaciones anuales tienen un significado vinculado a la salud laboral, descanso de cierta dimensión y afirmación de vínculos familiares y sociales. Sin duda esto se debe conjugar equilibradamente con las exigencias económicas, técnicas, organizativas y de producción de la empresa, de tal manera que las vacaciones de sus trabajadores no suponga un coste desorbitado y/o una profunda desorganización de sus recursos con efectos sobre la producción. Sobre el particular Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 15 de septiembre de 2009 (recurso de suplicación 782/2009).

El objeto social de la empresa que ahora nos ocupa, transporte urbano de viajeros, se realiza regularmente a lo largo de todo el año, con menor número de vehículos en funcionamiento los domingos. Todo ello según las exigencias del servicio público que ostenta el Ayuntamiento de la capital.

5. En el presente caso, como decimos, la representación de los trabajadores presenta un calendario de vacaciones en similitud con los de años anteriores que no es suscrito por la empresa presentando otro alternativo, alegando el coste que supone su aceptación, teniendo en cuenta la deuda que acumula con el Ayuntamiento de Cuenca por los alegados incumplimientos que, desde la posición de la empresa, formula por escrito. No habiendo acuerdo ni directamente ni en trámite de mediación, se somete al procedimiento arbitral la decisión de este asunto que, como es sabido, se trata de un arbitraje en Derecho que debe resolver la cuestión, pero no suplantar la negociación que es propio de los sujetos afectados, que pueden establecer fórmulas o condiciones de recíproca aceptación. Se trata ahora y aquí de aplicar lo que se estime más ajustado normativamente, bien el calendario propuesto por los trabajadores, bien el que opone la empresa, debiendo valorarse la continuidad de una situación o circunstancias que justifiquen una modificación de lo anteriormente acordado.

En este sentido y con respecto a ejercicios anteriores no se ha producido una alteración radical de las circunstancias que permita traer a colación la cláusula *rebus sic stantibus*, alterando el precedente. Se exige por la empresa "ALSINA RODRÍGUEZ, S.A." al Ayuntamiento de Cuenca una importante cuantía por la prestación del servicio que corresponde a varios años anteriores, lo que no ha impedido atender el coste de las vacaciones del personal de plantilla por las sustituciones obligadas en años precedentes al actual, lo que, sin embargo, para este 2012 es un "grave perjuicio organizativo y económico", según afirma la empresa, cuando en realidad la situación se viene produciendo al menos desde 2007, siendo por cierto el coste muy lejano por reducido (la empresa lo cifra en aproximadamente seis mil euros) al que se reclama a la entidad pública (más de tres millones de euros). De este modo, no estamos ante una reducción de beneficios o pérdidas de explotación, sino que el alegado incumplimiento de la entidad local se hace recaer sobre terceros (los trabajadores), ajenos a la situación, por su propia relación de servicios, impidiendo el disfrute del tiempo de vacaciones como venía siendo habitual en años precedentes, sin que existan, como decimos particulares o extemporáneos perjuicios organizativos o de producción, siendo el coste retributivo vinculado a vacaciones el que ya se producía en supuestos anteriores, con los incrementos en su caso procedentes por la actualización salarial del convenio colectivo, no observándose por demás una variación relevante de la plantilla. En apoyo de lo dicho, *a sensu contrario*, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) de 10 de febrero de 2009 (recurso de suplicación 3815/2008), donde se impuso el poder de dirección empresarial ante "circunstancias excepcionales, objetivas y plenamente justificadas".

En este sentido y ante la situación planteada se estima que debe aplicarse para 2012 el calendario de vacaciones propuesto por la representación de los trabajadores, manteniendo el criterio de años anteriores, si bien recogiendo el compromiso formal de los mismos representantes sobre negociación del calendario de vacaciones para 2013 (en fase de mediación, sesión de 13 de enero de 2012); ponderando los intereses de los trabajadores y la situación, circunstancias y expectativas de la empresa.

## DISPOSICIÓN ARBITRAL

A tenor de los “Antecedentes de hecho” expuestos y “Fundamentos de Derecho” considerados, para el año 2012 se aplicará en la empresa “ALSINA RODRIGUEZ, SA.” de Cuenca el calendario de vacaciones propuesto por la representación de los trabajadores, que consta en los antecedentes del asunto.

Este laudo será notificado a la representación de la empresa en su sede social de Cuenca y a la representación de los trabajadores en la empresa, para su publicidad y efectos.

Cuenca, 16 de febrero de 2012

EL ÁRBITRO

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'E' followed by a vertical line and a horizontal line, with a small flourish above the vertical line.

-Enrique Gasco García-